LO's målprogram for 2012-2015

Vedtaget på LO's 37. ordinære kongres
30. oktober - 1. november 2011

INDHOLD

Udfordringer *s. 1*

Den danske model – udvikling af overenskomsterne *s. 6*

Fagbevægelsen som organisation *s. 8*

LO-lønmodtagerne på dagsordenen *s. 12*

Arbejds- og ansættelsesret *s. 16*

Arbejdsmiljø og samarbejde *s. 21*

Velfærd og fordeling *s. 26*

Arbejdsmarkedspolitik *s. 29*

Vækst, forskning og uddannelse *s. 33*

Ligeløn og det kønsopdelte arbejdsmarked *s. 41*

EU og international regulering *s. 43*

LO's målprogram for 2012-2015
Udgivet af Landsorganisationen i Danmark

November 2011

UDFORDRINGER

Den danske aftalemodel såvel som LO-fagbevægelsen står i disse år over for en række fundamentale udfordringer.

Størstedelen af LO's medlemsforbund er konfronteret med en betydelig medlemstilbagegang, ligesom man på dele af det private arbejdsmarked de senere år har oplevet vigende overenskomstdækning.

Udefra sætter globaliseringen og forandringerne i den internationale arbejdsdeling i stigende grad rammerne for udviklingen på det danske arbejdsmarked.

Hvad angår behovet for arbejdskraft, er udfordringen dobbelt. Lavkonjunkturen har skabt høj arbejdsløshed, som skal bekæmpes på kort sigt. Samtidig presses vi af en demografisk udvikling, der på længere sigt vil resultere i mangel på tilstrækkelig, kvalificeret arbejdskraft. Udfordringer, der ikke løftes med et snuptag, men kræver et langt sejt træk med konstant opmærksomhed på vækststrategier, skabelse af nye job og arbejdsstyrkens kvalifikationer og kompetencer.

De seneste års økonomiske krise og udfordringerne med at sikre en stabil samfundsøkonomisk udvikling sætter fokus på samspillet mellem aftalemodellen og det politiske system.

Arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedets parter skal være med til at løfte de langsigtede udfordringer med vækst, arbejdskraft og kompetenceudvikling.

På samme tid er det politiske systems bidrag til den danske model udhulet, bl.a. gennem ensidige forringelser af dagpengesystemet. Sagt på en anden måde så undergraves tryghedselementet i flexicurity, der er en af grundpillerne i den danske model. Det bliver mindre attraktivt at forsikre sig i a-kassesystemet, og det udfordrer modellens robusthed.

Globalisering og fri bevægelighed i EU

Danmark er gået i stå, når det gælder uddannelse, forskning og innovation. Områder som de nye vækstøkonomier Kina og Indien m.fl. satser hårdt på. De udfordrer dermed ikke længere kun Danmark og Vesten med lave lønninger. Det er nødvendigt, at uddannelse, efteruddannelse, forskning og innovation igen kommer på dagsordenen i Danmark. Kun herigennem kan der skabes vækst og dermed et solidt fundament for fremtidens velfærd.

Danmark er inden for EU presset af unfair konkurrence på løn- og ansættelsesvilkår. Det gælder både i forhold til vandrende arbejdstagere og tjenesteydelser samt udflytning af virksomheder og arbejdspladser.

Danmarks konkurrenceevne og hermed danske arbejdspladser er afhængige af, at globaliseringen og den fri bevægelighed inden for EU foregår på et frit, men samtidig ordentligt grundlag. Udfordringen er på den ene side at fremme de positive sider af øget international samhandel og på den anden side at arbejde for, at den internationale arbejdsdeling bygger på et reguleret arbejdsmarked med anstændige arbejdsforhold.

LO-fagbevægelsens overordnede mål med det globale og europæiske engagement er at sikre en stigende velfærd, social sammenhængskraft og et godt arbejdsliv nationalt, i Europa og globalt.

Social dumping

Danske lønninger og arbejdsvilkår er i stigende grad sat under pres, når udenlandsk arbejdskraft ansættes på ringere løn- og arbejdsvilkår end de vilkår, der fastsættes i de danske overenskomster. Det underminerer de danske overenskomster, og udviklingen udfordrer den danske model.

LO og den danske fagbevægelse er positiv over for udenlandsk arbejdskraft i Danmark. Både væksten og den fortsatte udvikling af velfærdssamfundet har i perioder været afhængige af, at der kom arbejdskraft udefra. Derfor er udenlandsk arbejdskraft velkommen i Danmark, men der skal arbejdes på danske vilkår.

LO vil i de kommende år sætte yderligere fokus på problemet og gennem analyser, udviklingsaktiviteter og oplysning skabe større transparens på området, så vi både i dansk lovgivning og gennem de europæiske institutioner kan sikre, at danske løn- og arbejdsvilkår overholdes.

Udflytning af arbejdspladser og den strukturelle udvikling

Virksomheder vælger i flere og flere tilfælde at flytte deres produktion til lande, hvor lønningerne er markant lavere, og hvor krav til sociale goder og arbejdsmiljø ikke er så omfattende som i Danmark. Det gælder både lande inden for og uden for EU.

Under højkonjunkturen blev der skabt nye arbejdspladser i højere tempo end udflytningen, men i dag er virkeligheden en anden. Især industrien og bygge- og anlægssektoren er blevet hårdt ramt af den økonomiske krise og globaliseringen.

Den økonomiske krise og globaliseringen har været hård ved det danske arbejdsmarked, og fremover falder behovet for ufaglært arbejdskraft, mens efterspørgslen efter uddannet arbejdskraft stiger. Hvis ikke arbejdsstyrkens uddannelsesniveau øges markant og hurtigt, vil det lægge en bremse på den økonomiske vækst og velstandsudvikling i Danmark.

Der skal sættes yderligere fokus på uddannelse og efteruddannelsesmuligheder, således at det for det første sikres, at de arbejdstagere, som mister deres arbejde, kan omskoles og komme tilbage i ordinær beskæftigelse. Og for det andet at der gøres en ekstra indsats for, at alle unge får en ungdomsuddannelse, der ruster dem til et globaliseret arbejdsmarked.

Aftalemodellen og det politiske system

Den danske aftalemodel og samspillet mellem aftaler og det politiske system (trepartsinstitutionen) har historisk set været en dynamisk kraft i udviklingen af både arbejdsmarkedet og velfærdssamfundet. På trods af at den danske model er udfordret på flere fronter, er der ingen tvivl om, at der i disse år er brug for velfærdspolitiske løsninger i relation til arbejdskraft, kompetenceudvikling, integration, ligestilling m.m., som kun kan løses i et samspil mellem arbejdsmarkedets parter og det politiske system.

Parternes relation til det politiske system fordrer i den sammenhæng, at konsensusprincippet efterfølges, og at LO og DA ikke bare ensidigt varetager egne interesser, men som institutionelle aktører påtager sig et betydeligt ansvar over for den samfundsmæssige helhed.

Når aftalesystemet i samspil med det politiske system de kommende år skal bidrage til at finde løsninger som svar på de udfordringer, som det danske velfærdssamfund står overfor, stiller det betydelige krav til, at hovedorganisationerne er i stand til at samle deres respektive medlemsorganisationer bag fælles interesser.

Hvis parterne ikke er i stand til at indgå duelige aftaler af samfundsmæssig ansvarlig karakter, er der fare for, at det politiske system overtager hovedansvaret for regulering af forholdene på arbejdsmarkedet.

Regeringen og de offentlige myndigheder er ansvarlige for at etablere ordentlige rammer for dialogen med parterne om de væsentligste arbejdsmarkedspolitiske spørgsmål.

På lønmodtagersiden udfordres modellen yderligere af LO-forbundenes medlemstilbagegang og en tendens til faldende overenskomstdækning på dele af det private arbejdsmarked, hvilket samlet set udfordrer modellens repræsentativitet.

Medlemsudviklingen i fagbevægelsen og overenskomstdækningen

LO-fagbevægelsen har samlet set siden midten af 1990'erne haft medlemstilbagegang, hvilket der er flere årsager til.

Den demografiske udvikling betyder, at store årgange forlader arbejdsmarkedet, mens mindre årgange kommer ind. Uddannelsesniveauet er generelt stigende, hvilket betyder, at flere lønmodtagere end tidligere får en uddannelse, der organiseres under FTF eller AC. Samtidig ændres erhvervsstrukturen med færre traditionelle job i industrien og flere job inden for privat forretningsservice, der historisk set har været kendetegnet ved lavere organiseringsgrad, til følge.

Herudover har forbundene de seneste år været udsat for en voldsom priskonkurrence fra "de gule" forretninger, der markedsfører sig som "rigtige" fagforeninger til en langt lavere pris end LO-forbundene. Selvom "de gules" tilbud på ingen måde er sammenlignelig med de overenskomstbærende forbunds – og dermed ej heller prisen – skal man ikke lukke øjnene for, at det faglige kontingent er under pres.

Sideløbende med udfordringen fra den faldende medlemsudvikling har der de senere år været et fald i overenskomstdækningsgraden både på SALA-området og blandt de uorganiserede arbejdsgivere.

Fagbevægelsen har i en årrække ikke været tilstrækkelig synlig på arbejdspladserne, hvilket har medvirket til, at mange medlemmer ikke oplever fagbevægelsen som vedkommende. Foran ligger et stort oplysningsarbejde for dels at forklare LO-lønmodtagerne, og herunder særligt de unge, om den reelle forskel på den overenskomstbærende fagbevægelse og "de gule", dels for at få synliggjort overenskomsternes afgørende betydning for danske lønmodtageres løn- og arbejdsvilkår.

Det faglige arbejde skal være synligt på de enkelte arbejdspladser, således at medlemmerne oplever værdien af medlemskabet, og at fællesskabet er nødvendigt for at fastholde og udvikle overenskomsterne.

Om end der formentlig er et stykke vej til, at modellens legitimitet grundlæggende er truet, er medlemstilbagegangen og måske i lidt mindre grad den faldende overenskomstdækning uden tvivl LO-fagbevægelsens største aktuelle udfordring.

LO – en fokuseret hovedorganisation

LO skal som forbundenes hovedorganisation bidrage til at løfte de udfordringer, den samlede LO-fagbevægelse konfronteres med.

LO-fagbevægelsen skal indgå i et forpligtende samarbejde med det politiske system. En stærk og samlet LO-fagbevægelse skal sikre en god udvikling i både den private og offentlige sektor under hensyntagen

til, at den private sektor er samfundets primære økonomiske drivkraft – men kun fungerer i et tæt samspil med den offentlige sektor. Og der skal være en fortsat stærk vilje til at producere offentlige serviceydelser af god kvalitet, der stilles til rådighed for alle samfundets borgere.

LO-fagbevægelsen skal kunne indgå aftaler med arbejdsgiversiden i forbindelse med forhandlinger samt indgå i et frugtbart og tillidsfuldt samarbejde med de øvrige hovedorganisationer på lønmodtagersiden.

Internt i LO-fagbevægelsen skal der løbende sikres et optimalt og udviklende samarbejde, herunder en effektiv arbejdsdeling i forhold til den samlede opgavevaretagelse (arbejdsdelingen er nærmere beskrevet i LO's fagpolitiske grundlag). Dette gælder også på lokalt niveau, hvor ændringer i forbundenes interne struktur udfordrer LO-sektionernes repræsentation og økonomiske grundlag.

LO's målprogram er en udførlig beskrivelse af de overordnede mål, der skal nås i perioden 2011-2015 inden for kerneopgaverne, som er beskrevet i LO's fagpolitiske grundlag.

Med vedtagelsen af målprogrammet fastlægger kongressen de overordnede mål for LO's virksomhed i kongresperioden. Målprogrammet omsættes i årlige handlingsplaner af LO's hovedbestyrelse.

Den faglige og politiske situation kan imidlertid komme ud for påvirkninger, der gør det nødvendigt, at LO hurtigt kan tilpasse sig en ændret eller ny dagsorden.

Forbundene deltager løbende via Hovedbestyrelsen og de nedsatte udvalg i arbejdet med at virkeliggøre målprogrammet og de årlige handlingsplaner til konkret, relevant faglig og politisk interessevaretagelse.

DEN DANSKE MODEL – UDVIKLING AF OVERENSKOMSTERNE

Overenskomster

Hovedudfordringer 2012-2015: En høj og bredt dækkende overenskomstgrad er afgørende vigtig først og fremmest for at sikre de bedst mulige løn- og arbejdsvilkår for LO-lønmodtagerne, men også i forhold til fagbevægelsens legitimitet – det være sig som overenskomstpart, som politisk aftalepart og som administrator af den danske model. Det er en væsentlig og konstant udfordring at sikre og udbrede overenskomstgraden.

De kollektive overenskomster er og bliver kerneleverancen i relationen til medlemmerne, hvorfor det er væsentligt, at værdien af overenskomster er alment anerkendt blandt medlemmer og potentielle medlemmer. Sådan er det ikke nødvendigvis i dag, hvorfor fagbevægelsen samlet står over for en stor kommunikationsudfordring. Kendskabet til overenskomsternes betydning for den enkelte lønmodtager skal øges. Der er indholdsmæssigt en udfordring i at udvikle indholdet i overenskomsterne, således at overenskomsten i højere grad og mere direkte giver et incitament til medlemskab af det overenskomstbærende forbund.

Hovedparten af LO-lønmodtagerne er i dag ansat som funktionærer eller i funktionærlignende stillinger, hvorfor fagbevægelsen bør øge opmærksomheden på dette felt og arbejde for højere overenskomstdækning for denne medarbejdergruppe på det private område.

Mål:

- LO vil arbejde for at sikre LO-lønmodtagernes realløn og fremgang i beskæftigelsen.
- LO vil arbejde for, at alle forbunds interesser varetages på en ordentlig måde og for at skabe plads til, at der er mulighed for reel forhandling på alle områder.
- LO skal koordinere og understøtte forbund/karteller i de konkrete forhandlinger på de respektive områder samt sikre, at der sker en koordination på tværs af overenskomstområderne.
- LO skal understøtte forbundenes/kartellernes indsats for at sikre, at overenskomsterne bidrager positivt til medlemsorganiseringen, herunder medvirke til at øge kendskabet til overenskomsternes betydning for den enkelte.
- LO vil medvirke til, at overenskomster for privatansatte funktionærer udbredes.
- LO skal monitorere overens-

komstdækningen på tværs af brancher med henblik på at sikre opmærksomhed på overenskomstgraden i de overenskomstbærende forbund og karteller.

Overenskomsternes samspil med lovgivningen

Hovedudfordringer 2012-2015: Det dynamiske samspil mellem lovgivning og overenskomster er en forudsætning for at kunne sikre samfundsmæssige ansvarlige løsninger på de strukturelle og konjunkturelle udfordringer i relation til beskæftigelse, uddannelse m.m., som det danske arbejdsmarked er konfronteret med.

For at kunne bidrage til dette samspil skal fagbevægelsen være i stand til at udvikle og koordinere indholdet i overenskomsterne på tværs af brancher og sektorer.

Den danske overenskomstmodel udfordres løbende af dels EU-direktiver på arbejdsmarkedsområdet, dels af den dumping af løn- og arbejdsvilkår, der er fulgt med arbejdskraftens fri bevægelighed i EU-området.

Mål:

- LO skal koordinere udviklingen af overenskomsterne på det generelle niveau, således at overenskomsterne i samspil med lovgivning bidrager positivt til løsningen af de samfundsmæssige udfordringer.

FAGBEVÆGELSEN SOM ORGANISATION

Udviklingen af organisationen og samarbejde

Hovedudfordringer 2012-2015: Den faldende organisationsgrad kan på sigt svække såvel den danske model som fagbevægelsens muligheder for at varetage medlemmernes interesser. Næsten samtlige forbund i LO har fortsat faldende medlemstal og det på trods af, at forbundene de senere år har haft øget fokus på problemet og har forstærket indsatsen for at fastholde og organisere medlemmer. Forbundene vil de kommende år skulle forstærke indsatsen yderligere for at fastholde og organisere medlemmer.

Det er en udfordring for LO og forbundene at tilvejebringe relevante og operative analyser, der kan understøtte forbundenes indsats for at fastholde og organisere medlemmer.

LO står over for en konstant udfordring med at udvikle organisation og samspillet med forbund, samarbejdsorganisationer samt øvrige hovedorganisationer på lønmodtager- og arbejdsgiverside. Udfordringen skal ses i lyset af såvel LO's begrænsede ressourcer som muligheden for at forbedre interessevaretagelsen gennem alliancer og samarbejde.

På lokalt plan er LO-sektionernes væsentligste opgave at synliggøre og varetage LO-medlemmernes interesser på den regionale og kommunale politiske arena bredt set, men først og fremmest i forhold til de arbejdsmarkeds- og erhvervspolitiske områder. For at fagbevægelsen bedst muligt kan varetage medlemmernes interesser i forhold til det politiske system samlet set, er den lokale indsats afgørende og uomgængelig. LO-sektionerne udfordres imidlertid af ændringer i forbundenes interne struktur og på det økonomiske grundlag.

Mål:

- LO skal understøtte forbundenes indsats med at organisere og fastholde medlemmer, herunder en forstærket indsats for at organisere medlemmer på det videregående erhvervsrettede uddannelsesområde, og bidrager som sådan positivt til fagbevægelsens samlede medlemsudvikling.

- LO skal monitorere medlemsudviklingen i fagbevægelsen og konkurrerende organisationer samt udarbejde operationelle konkurrentovervågninger.

- LO skal udarbejde analyser med fokus på aktuelle emner og problemstillinger i relation til medlemsorganisering og -fastholdelse, herunder etniske kolleger og udenlandske lønmodtagere.

- LO skal facilitere fælles netværk, hvor forbundene har mulighed for at erfaringsudveksle og videndele om medlemsorganisering og -fastholdelse.

- LO vil udvikle og drive konkrete fælles tiltag, der kan understøtte forbundenes arbejde med medlemsorganisering og -fastholdelse, fx LO-Plus og en fælles indsats over for medlemmer med ledelsesfunktioner (lederinitiativer).

- LO skal afdække mulighederne for og tage initiativer til, at nye faglige organisationer tilslutter sig LO.

- LO vil medvirke til at afprøve nye samarbejdsformer sammen med forbund og samarbejdsorganisationer for at optimere og effektivisere interessevaretagelsen.

- LO skal tage initiativ til at afdække LO-sektionernes udfordringer, herunder økonomi, samt i hvilken udstrækning der er en hensigtsmæssig sammenhæng mellem forbundenes og LO's lokale struktur.

- LO vil arbejde for at sikre, at samarbejdet med henholdsvis FTF og AC udvikles og bidrager positivt til at varetage lønmodtagernes interesser.

Grænsekonflikter

Hovedudfordringer 2012-2015: Der er overlap mellem forbundenes faglige områder, hvilket kan give anledning til grænsestridigheder med hensyn til medlemmernes forbundstilhør. Dette kan ikke undgås på et arbejdsmarked, der er i løbende udvikling.

På LO's ekstraordinære kongres i 2003 blev et nyt sæt grænseregler vedtaget. Siden er antallet af grænsekonflikter næppe faldet. Forbundene har imidlertid i større omfang været i stand til – evt. via mægling – at skabe løsninger, uden at LO's grænseudvalg har skullet træffe afgørelse. Også LO's grænseudvalg skal fortsat søge sager forligt. Både på de forberedende møder med grænseudvalgets formand og under den mundtlige forhandling.

Mål:

- LO skal i samarbejde med forbundene arbejde for, at det enkelte medlems interesser varetages bedst muligt, herunder i relation til løn- og ansættelsesvilkår. Helt afgørende er det, at medlemmerne friholdes for gener og serviceforringelser som følge af eventuelle grænsekonflikter. Det er organisationerne, der må påtage sig ubehagelighederne ved grænsekonflikter, ikke medlemmerne.

- Forbundene skal fortsat forpligte sig til selv at skabe holdbare løsninger, således at LO's daglige ledelse, Hovedbestyrelsen og Grænseudvalget kun helt undtagelsesvist inddrages.

- LO skal sikre, at forbundene anvender fremgangsmåden for grænsekonflikter frem for at maskere en grænsesag som en fagretlig sag mod en arbejdsgiver.

Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU)

Hovedudfordringer 2012-2015: Med den øgede decentralisering af overenskomsterne, hvor stadig flere forhold aftales og skal sikres implementeret i den enkelte virksomhed, får det stadig stigende betydning, at der er dygtige og handlekraftige tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter på alle arbejdspladser.

Aktiviteterne i FIU skal dække tillids- og arbejdsmiljørepræsentanternes behov for kompetenceudvikling i relation til den øgede decentralisering samt udviklingen i deres opgaveportefølje i øvrigt. Hvad angår arbejdsmiljørepræsentanterne, er det en særlig udfordring at få dem til i højere grad at se sig selv som en integreret del af fagbevægelsen.

Der er desuden behov for at sikre mere sammenhæng mellem FIU og de faglige politiske strategier, der vedtages af LO's Hovedbestyrelse.

FIU-midlerne skal på sigt kunne dække alle forbundenes udgifter til aktiviteter for de tillidsvalgte, hvorfor der fortsat er behov for at få øget de samlede FIU-bidrag fra de private og offentlige arbejdsgivere.

Mål:

- LO's FIU-sekretariat vil arbejde for, at der fortsat er et højt ambitionsniveau i fællesskabet i forhold til udvikling, uddannelser og øvrige aktiviteter samt sikre større sammenhæng mellem strategier vedtaget af LO's hovedbestyrelse og FIU-indsatsen.

- LO's FIU-sekretariat og FIU's Udviklingsenhed skal sammen facilitere dialog og erfaringsudveksling på tværs af forbund samt understøtte udviklingen af udfordrende og kvalitetsorienterede læringstiltag (såvel klassiske kurser, konferencer og temadage som netværksdannelse, udvikling af materialer og gennemførelse af analyser).

- LO's FIU-sekretariat og FIU's Udviklingsenhed vil bidrage til den fortsatte udvikling af den pædagogiske tilgang til læring i FIU.

- Der sættes i FIU-fællesskabet særligt fokus på arbejdsmiljørepræ-

sentanterne som en integreret del af fagbevægelsen.

- FIU-sekretariatet i LO vil arbejde for at holde fokus på en forhøjelse af bidragene til FIU-fonden og herigennem at styrke finansieringen af forbundenes og fællesskabets uddannelses- og udviklingsaktiviteter.

- FIU-sekretariatet vil fortsat arbejde for en effektivisering af opkrævningen af de private FIU-bidrag.

- På it-siden vil LO arbejde for, at alle forbund benytter sig af FIU-SYS, således at stordriftsfordelen maksimeres, og det tilstræbes, at systemerne dækker forbundenes behov.

LO-LØNMODTAGERNE PÅ DAGSORDENEN

Bedre kendskab til LO-fagbevægelsen blandt lønmodtagerne

Hovedudfordringer 2012-2015: Den stigende konkurrence mellem LO-fagbevægelsen og de gule organisationer kan efterlade LO-lønmodtagerne med et indtryk af, at det er ligegyldigt, hvor de organiserer sig. Samtidig tror mange, at løn- og arbejdsvilkår er sikret gennem lovgivningen og derfor kan tages for givet. For at kunne varetage LO-lønmodtagernes interesser bedst muligt er det helt afgørende, at de organiserer sig i LO-fagbevægelsen.

Der er derfor behov for at synliggøre de resultater, som LO-fagbevægelsen leverer, særligt når det gælder overenskomsterne, ligesom der er brug for at styrke fagbevægelsens generelle image.

Det skal ske i et mediebillede, der er under hastig forandring, og hvor det til stadighed bliver sværere at sætte og fastholde en dagsorden. Hertil kommer den særlige udfordring, at LO-lønmodtagerne primært baserer deres medieforbrug på tv, formiddagsblade (web/print) og gratisaviser. Det er afgørende, at en synlig og nærværende fagbevægelse er til stede i de medier, som LO-lønmodtagerne særligt bruger.

Mål:

- LO vil øge synligheden af de resultater, som fagbevægelsen leverer, særligt når det gælder overenskomsterne og håndhævelsen af dem.
- LO vil arbejde for, at den politiske debat om LO-lønmodtagernes vilkår i højere grad udspiller sig i de medier, som LO-lønmodtagerne benytter.
- LO vil i LO-målgruppen kendes for at være en solidarisk, troværdig og demokratisk organisation, der varetager lønmodtagernes interesser.

Øget kendskab til LO-lønmodtagernes vilkår

Hovedudfordringer 2012-2015: LO-lønmodtagernes arbejds- og livsvilkår adskiller sig i stigende grad fra de vilkår, der gælder for beslutningstagere, journalister, økonomer og meningsdannere. Det forstærkes bl.a. ved, at LO-lønmodtagere er voldsomt underrepræsenterede blandt beslutningstagere og meningsdannere.

En afgørende forudsætning for LO's interessevaretagelse er, at LO-lønmodtagernes arbejds- og livsvilkår fylder på den offentlige dagsorden – såvel den lokale, nationale som internationale dagsorden, fordi den

offentlige opinionsdannelse er væsentlig for de beslutninger og opfattelser, der skabes i samfundet.

Hvis ikke beslutningstagere og meningsdannere kender til den hverdag og de udfordringer, som kendetegner LO-lønmodtagernes hverdag, så vil de være langt mindre tilbøjelige til at træffe beslutninger til gavn for denne gruppe.

For at fremme LO-lønmodtagernes interesser har LO en særlig opgave i at synliggøre de livsvilkår og udfordringer, der gælder for LO-lønmodtagerne.

Mål:

- LO vil synliggøre LO-lønmodtagernes arbejds- og livsvilkår samt styrke deres stemme i den offentlige debat på lokalt, nationalt og internationalt niveau.
- LO vil dagsordensætte LO-lønmodtagerrelevante emner i offentligheden og på langt sigt påvirke præmisserne for opinionsdannelsen i en mere LO-lønmodtagervenlig retning.
- LO vil udbrede kendskabet og opbakningen til den danske model, herunder overenskomster.
- LO vil i offentligheden løbende prioritere at markere sig i beskæftigelses- og uddannelsespolitikken.
- LO vil arbejde for, at den faglige og politiske debat udfolder sig legitimt og naturligt på uddannelsesinstitutionerne og arbejdspladserne.

Ugebrevet A4

Ugebrevet A4 deler værdigrundlag med LO-fagbevægelsen. Journalistikken i Ugebrevet A4 skal tage udgangspunkt i lønmodtagernes vilkår og synsvinkel.

LO ønsker, at LO-lønmodtagernes arbejds- og livsvilkår fylder på den offentlige dagsorden. LO udgiver derfor Ugebrevet A4, som skal bidrage til, at der løbende er fokus på arbejdsmarkeds- og lønmodtagerforhold i de toneangivende medier og i den bredere offentlige og politiske debat. Ugebrevet skal med dette udgangspunkt medvirke til at skabe debat og opmærksomhed om fagbevægelsens interesser og mærkesager.

Siden sommeren 2011 er Ugebrevet A4 overgået til en daglig produktion. Dette udfordrer den unikke position, som A4 har indtaget de seneste mange år på mediemarkedet. Opgaven er derfor at fastholde og udvide Ugebrevet A4's position på mediemarkedet.

Mål:

- Det journalistiske koncept skal videreudvikles, så det med ud-

gangspunkt i en daglig produktion bliver skarpere i både indhold og aktualitet. Den daglige artikel i Ugebrevet A4 skal ud fra en journalistisk og kvalitativ vurdering befinde sig blandt de absolut bedste historier på dagen.

- Læsertallet skal øges, og gennemslaget i andre medier skal udvides.

- Ugebrevet skal både internt i fagbevægelsen og i det øvrige samfund skabe interesse og ny viden om alle facetter af arbejdslivet, velfærdssamfundet og finansieringen af samfundet – særligt de forhold, der har betydning for helt almindelige lønmodtagere.

Ungdom

Hovedudfordringer 2012-2015: Udfordringerne på ungdomsområdet ligger i tråd med de generelle udfordringer, når det handler om at sætte LO-lønmodtagerne på dagsordenen. De unge udfordres blandt andet af, at frafaldet på uddannelserne er uhyggelig stort, manglen på praktikpladser m.m., der efterlader unge i et uddannelsesmæssigt tomrum, og nedgangen i økonomien, der medfører stor arbejdsløshed blandt unge LO-lønmodtagere. Særligt den voksende ungdomsarbejdsløshed er katastrofal med store konsekvenser både for den enkelte og for samfundet, der risikerer at tabe en hel ungdomsgeneration på gulvet.

Der ligger en betydelig udfordring i at sætte disse unges vilkår på den offentlige dagsorden.

For de unge selv gælder det, at det for mange ikke er selvfølgeligt at organisere sig i en fagforening, ligesom mange ikke er klar over, at størstedelen af løn- og arbejdsvilkår er aftalt gennem overenskomster. Det gør det til en særlig udfordring at synliggøre fagbevægelsens resultater over for de unge.

Der er også behov for at styrke den politiske bevidsthed blandt de unge i LO-målgruppen, så de i højere grad selv kan gøre sig gældende på den politiske scene. Blandt gymnasieelever og universitetsstuderende er der en lang og hæderkronet tradition for at markere sig politisk – unge på erhvervsrettede uddannelser og i LO-job skal kunne markere sig på lige fod.

Mål:

- LO vil synliggøre de unge i LO's målgruppe i den offentlige debat, særligt når det gælder deres muligheder og udfordringer i forhold til uddannelse og arbejde.

- LO vil arbejde for, at flere unge i LO's målgruppe tager del i den faglige og politiske debat om uddannelsespolitik, arbejdsmarked,

velfærd og fordelingspolitik.

- LO vil arbejde for, at den politiske debat også udspiller sig i de uddannelsesmiljøer, som de unge i LO's målgruppe færdes i.

- LO vil sammen med forbundenes ungdomsorganisationer arbejde for tæt koordination i samarbejdet med elev- og studenterbevægelsen og de ungdomspolitiske organisationer med henblik på at styrke synligheden af og interessevaretagelsen for de unge i LO's målgruppe.

ARBEJDS- OG ANSÆTTELSESRET

Kollektiv arbejdsret

Hovedudfordringer 2012-2015: Den væsentligste udfordring er at medvirke til at sikre, at kollektive overenskomster efterleves, og derved skaber en god retsstilling for medlemmerne. I denne forbindelse skal der sikres hurtig og smidig konfliktløsning til gavn for medlemmerne i de konkrete sager, LO involveres i. I forhold til sagsbehandlingen ved fællesmøder og i Arbejdsretten skal LO sikre, at der fastholdes og udvikles et retssikkerhedsmæssigt betryggende og effektivt afgørelsesorgan.

Det er en selvstændig udfordring at forsøge at få de over 2000 fællesmødebegæringer, LO modtager årligt fra forbundene, løst hurtigt og på et så tidligt tidspunkt i forløbet som muligt.

Både på fællesmøder og under forberedelsen af sager i Arbejdsretten skal det således sikres, at forligsmæssige løsninger afprøves.

LO stiller også i et betydeligt antal sager procedør til rådighed for faglige voldgifter, sager ved Afskedigelsesnævnet, forberedte sager for Overenskomstudvalget af 1939 og enkelte principielle civile retssager. Her er udfordringen i samarbejde med forbundene at optimere udnyttelsen af advokatressourcer i LO bedst muligt.

Endelig skal de indgåede aftaler mellem LO og DA udmøntes og overholdes.

Mål:

- At overenskomstsystemet fortsat anerkendes og respekteres som det altdominerende instrument til sikring af løn- og arbejdsvilkår.
- At medlemmernes retsstilling i relation til de overenskomstsikrede løn- og arbejdsvilkår håndhæves effektivt og kompetent.
- At LO er et almindeligt anerkendt førende videncenter på det kollektivarbejdsretlige område.

Ansættelsesret og tilgrænsende love

Hovedudfordringer 2012-2015: Det er LO's opgave at sikre lønmodtagerinteresser ved udformningen af ny lovgivning. Dette sker med nøje hensyntagen til at bevare det samspil mellem lovgivning og kollektive overenskomster, som kendetegner den danske model. Implementeringen af vikardirektivet er et eksempel herpå, og der vil blive arbejdet for at sikre vikarers rettigheder med en lovgivning, der samtidig harmonerer med mulighederne for overenskomstmæssig implementering.

Det er ligeledes LO's opgave at søge lovgivningen ændret på områder, hvor der konstateres svagheder i lønmodtagerbeskyttelsen eller udhuling af denne i praksis, fx kan nævnes en forbedret og samlet regulering af erhvervsbegrænsende klausuler og forbedring af lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse.

Endvidere skal der arbejdes videre med implementering af EU-Domstolens afgørelser om retten til rask ferie og om ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a også for lønmodtagere, der kan få pension.

Endelig skal LO gennem repræsentation i råd og nævn til stadighed søge lønmodtagernes rettigheder håndhævet bedst muligt og sikre, at grænsefladerne til de kollektive aftaler bevares. LO skal derfor sikre, at arbejdsmarkedets parter er repræsenteret i relevante nye råd og nævn.

Mål:

- LO vil arbejde for at få nedsat relevante forberedende lovudvalg under de enkelte ministerier samt for at opnå repræsentation i de relevante råd, nævn og udvalg, der nedsættes. Sideløbende vil LO politisk arbejde på, at de fornødne lov- eller beslutningsforslag fremsættes i Folketinget.

- Ved alle lovinitiativer vil LO gennem høringssvar over betænkninger, lovudkast og lovforslag påvirke indholdet. Der kan endvidere blive tale om henvendelse til relevante ordførere i Folketinget og Europaparlamentet eller begæring om foretræde for Arbejdsmarkedsudvalget.

- LO vil arbejde for at ændre de lovbestemmelser i loven om Dansk Internationalt Skibsregister (DIS), som – i modstrid med ILO's grundlæggende konventioner om arbejdstagerrettigheder – forhindrer danske lønmodtagerorganisationer i at organisere alle arbejdstagere på danske skibe og forhandle og indgå overenskomst på deres vegne.

National indsats mod social dumping

Hovedudfordringer 2012-2015: Social dumping er ikke noget nyt fænomen, men har fået en større tilstedeværelse på det danske arbejdsmarked som følge af almindelige globaliseringstendenser og udvidelsen af EU i 2004 og 2007. Social dumping kan kort beskrives som en unfair konkurrence på løn- og ansættelsesvilkår i grænseoverskridende relationer under udnyttelse af socioøkonomiske forskelle de involverede lande imellem.

Social dumping kan undergrave opnåede faglige resultater og bør således modvirkes af LO. Dette er for den nationale del forbundet med flere udfordringer.

For det første er der store vanskeligheder med at få et retvisende billede af fænomenets omfang, hvilket efterlader beslutningstagerne på den nationale scene med et usikkert grundlag.

For det andet sker den sociale dumping ikke alene på grundlag af forskelle i arbejds- og ansættelsesretlig regulering, men også på grundlag af forskelle i skatte- og socialretlige regler og under anvendelse af kreative samarbejdskonstruktioner mellem de involverede virksomheder. Indsatsen gående på traditionelle faglige aktiviteter som organisering samt overenskomstindgåelse og -håndhævelse står således centralt på området – uden dog at kunne stå alene.

Mål:

- Det overordnede mål for LO er at begrænse social dumping i videst muligt omfang.
- LO vil arbejde for, at registreringen af udenlandske arbejdstagere og tjenesteydere, der udfører arbejde i Danmark, forbedres.
- LO vil arbejde for, at der i stigende grad indsamles erfaringer om, hvilke løn- og arbejdsvilkår der finder anvendelse.
- LO skal gennem sin koordinerende rolle ved overenskomstforhandlingerne understøtte den positive udvikling, hvorefter der på de forskellige overenskomstområder indgås aftaler, der tager sigte på at modvirke social dumping, og som er tilpasset forholdene på de enkelte områder.
- LO vil videreudvikle samarbejdet med DA på området i forlængelse af den aftale, der blev indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2010.
- LO vil arbejde for, at den til enhver tid siddende regering er sig bevidst om problemstillin-

gerne inden for området, således at den gennemfører de tiltag, der måtte være nødvendige, og at regeringen også dagsordensætter problemstillingen i EU og internationale fora.

Implementering af EU-arbejdsret mv.

Hovedudfordringer 2012-2015: Europæiske aftaler og EU-direktiver skal implementeres i dansk ret. Hertil kommer, at EU-Domstolen med mellemrum afsiger domme, der nødvendiggør, at dansk ret bringes i overensstemmelse med den retsstilling, dommen tilsiger. Det er her en udfordring for LO, at implementeringen giver så positive resultater for LO-fagbevægelsens medlemmer som muligt.

Udfordringen for LO er at samle fagbevægelsen om fælles holdninger til implementeringsarbejdet. Dette indebærer en intensiv dialog og videnopsamling hos LO og forbundene, både for så vidt angår EU-retten, overenskomstmæssig regulering og faktiske forhold.

Da ansættelsesforhold på det danske arbejdsmarked i overvejende grad er reguleret ved kollektive aftaler, er det oplagt, at aftaleimplementering fortrinsvis skal anvendes. Her må man være sig bevidst om de udfordringer og komplikationer, der er forbundet med at omsætte regulering og domme fra en retstradition, der ikke nødvendigvis altid har aftalemodellen som prioritet. Samtidig er det hensigtsmæssigt, at aftaleimplementeringen giver medlemmerne lige så gode som – eller bedre vilkår end – følgelovgivningen samlet set.

Endelig er der EU-retlig regulering og domme, der ikke karakteriseres som arbejdsretlige, men som alligevel kan få betydning for arbejdsretlige forhold. Også her er det en udfordring for LO, at implementeringen giver så positive resultater for LO-fagbevægelsens medlemmer som muligt.

Mål:

- LO vil arbejde for, at implementeringen giver så positive resultater for vilkårene for LO-fagbevægelsens medlemmer som muligt.
- LO skal være toneangivende i implementeringen af EU-arbejdsretten og sikre, at rammer og proces implementeres ved aftale mellem overenskomstparterne og hovedorganisationerne.
- Ved implementering ved følgelovgivning skal LO arbejde for, at fagbevægelsen sikres maksimal indflydelse herpå gennem deltagelse i forhandling med regeringen og ved udformning af lovgivningen.

- LO vil arbejde for at sikre medlemmernes interesser på implementering af EU-ret, der ikke kan karakteriseres som arbejdsretlig, men som kan få betydning for arbejdsretlige forhold.

ARBEJDSMILJØ OG SAMARBEJDE

Arbejdsmiljøpolitik, samarbejde og regulering

Hovedudfordringer 2012-2015: Alle har krav på et sikkert og sundt arbejdsmiljø. De senere års økonomiske forringelser af arbejdsmiljøindsatsen i partssystemet, Forebyggelsesfonden og myndighedsindsatsen samt nedlæggelsen af systematisk arbejdsmiljørådgivning i form af BST giver store udfordringer i forhold til at sikre lønmodtagernes arbejdsmiljø – herunder at realisere de opstillede mål i den nationale strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020.

Der er fortsat problemer både i forhold til det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, og nedslidningen på arbejdsmarkedet er for høj. Uanset de økonomiske forringelser skal hele den forebyggende regulering og indsats på arbejdspladserne videreudvikles.

Det vil være en hovedudfordring at sikre et stærkt og effektivt Arbejdstilsyn, der til stadighed råder over de nødvendige økonomiske og tidsmæssige ressourcer til at gennemføre en effektiv og grundig kontrol med arbejdsmiljøet ude på arbejdspladserne.

Tilsyn med komplicerede arbejdsmiljøområder som fx psykisk arbejdsmiljø skal særligt styrkes bl.a. ved at gennemføre, udvide og udvikle de særlige indsatser.

Sideløbende med en stærk myndighedsindsats er der behov for at understøtte og udvikle samarbejdet mellem ledelse og ansatte om at styrke arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladserne. Det er i den sammenhæng en hovedudfordring at få løftet medarbejdernes og virksomhedernes arbejdsmiljøkompetencer, hvorfor det er helt afgørende, at der etableres en ny rådgivningstjeneste til imødekommelse af arbejdspladsernes behov for ekstern sagkundskab til sikring af et sundt, sikkert og udviklende arbejdsmiljø.

De store arbejdsmiljøudfordringer kræver en stadig udvikling af arbejdsmiljøindsatsen. Der er behov for at løfte arbejdsmiljøindsatsen yderligere, og i den sammenhæng arbejde på at supplere lovgivningen gennem indgåelse af arbejdsmiljøaftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Ligeledes er der behov for at udbygge lovgivningen særligt inden for psykisk arbejdsmiljø, herunder fokusere på at udnytte de eksisterende muligheder i lovgivningen samt arbejde for, at allerede eksisterende aftaler får den tiltænkte effekt. Der er endvidere behov for i højere grad at samtænke og supplere den forebyggende arbejdsmiljøindsats med en styrket indsats for at reducere

sygefravær og fremme arbejdsfastholdelse.

Udfordringerne vil kræve et solidt selvstændigt analyse- og udredningsarbejde, så LO kan levere den fornødne argumentation med fagbevægelsens særlige perspektiv.

Mål:

- LO vil arbejde for, at Arbejdstilsynet til stadighed har økonomi og tid til at gennemføre grundige og effektive tilsyn med arbejdspladsernes arbejdsmiljø, herunder særlige indsatser.

- LO vil arbejde for, at der etableres en ny form for rådgivningssystem til at understøtte virksomhedernes indsats for at udvikle arbejdsmiljøarbejdet.

- LO vil løfte arbejdsmiljøet gennem et styrket partssamarbejde, og herunder afsøge mulighederne for at styrke arbejdsmiljøet gennem øget ressourcetilførsel og aftaler med arbejdsmarkedets parter.

- LO vil arbejde for, at der kommer øget fokus på de arbejdsmiljømæssige konsekvenser af nat- og skifteholdsarbejde og atypiske ansættelser.

- LO vil arbejde for, at arbejdspladsernes indsats i forhold til forebyggelse og fastholdelse understøttes, og at lovgivningen udbygges, særligt indenfor psykisk arbejdsmiljø.

- LO vil arbejde for at udvikle arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisationen, så der er de nødvendige rammer og kompetencer til stede på arbejdspladserne med henblik på at sikre, at arbejdsmiljø indgår i arbejdspladsernes strategiske udvikling.

- LO vil arbejde for, at arbejdspladsernes strategiske arbejdsmiljøfokus styrkes, bl.a. gennem øget anvendelse af arbejdsmiljøøkonomiske regnskaber samt gennem øget brug af lederuddannelser omhandlende mellem- og toplederes roller i skabelsen af et godt arbejdsmiljø.

- LO vil arbejde for at styrke formidlingen af såvel den forskningsmæssige viden som den, man har fra Good Practice i regi af Videncenter for Arbejdsmiljø med henblik på at styrke de offentlige arbejdspladsers viden om forebyggelse og afhjælpning af arbejdsmiljøproblemer, samt at aftalen om trivselsmålinger understøtter de offentlige arbejdspladsers arbejde med at fremme medarbejdernes tilfredshed, trivsel og psykiske arbejdsmiljø.

- LO vil arbejde på at få genindført

det særlige virksomhedsansvar, så det sikres, at det igen bliver tydeligt i praksis, at det er arbejdsgivernes ansvar at skabe en sikker og sund arbejdsplads.

- LO vil arbejde på at realisere EU's arbejdsmiljøstrategi og fremme direktiver, hvor de understøtter LO's mål.

Arbejdsskadeområdet og Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring (AES)

Hovedudfordringer i 2012-2015: De medlemmer, der rammes af en arbejdsulykke eller bliver syge af deres arbejde, skal have deres arbejdsskader anerkendt og uden unødig forsinkelse have udbetalt deres berettigede erstatning.

Der er fortsat alt for mange arbejdsskader, som ikke anmeldes korrekt, og tilfælde hvor de arbejdsskadedes retsstilling er svækket på grund af det administrative systems lejlighedsvis svigtende evne til korrekt sagsbehandling og fortolkning – med tids- og ressourcekrævende retssager til følge.

Samtidig har reglerne for erstatningssystemet og dets finansiering mv. gennemgået store ændringer siden årtusindskiftet. Arbejdsskadereformen fra 2003 indførte helt nye arbejdsskadebegreber og frister for sagsbehandling, mens de politiske sigtelinjer endnu ikke er nået på alle punkter.

De senere år har der fra politisk hold været lagt op til eller gennemført ændringer til ugunst for skadelidte, og hvor forberedelsen er sket uden reel høring og inddragelse af parterne. Udviklingen kræver derfor øget opmærksomhed på at fremme og fastholde de arbejdsskadedes interesser.

Endelig har der de senere år været stadig større samfundsmæssig opmærksomhed på initiativer til tidlig behandling og fastholdelse af arbejdsskadede. Arbejdsskadestyrelsen har således et initiativ med et særligt koordinerende Fastholdelsescenter, og forsikringsselskaberne har også projekter på området. Udviklingen kræver opmærksomhed, så det fremmes, at skadelidte får optimale vilkår såvel retssikkerhedsmæssigt, erstatningsmæssigt som i forhold til fastholdelse på arbejdsmarkedet.

I 2007 er der indført et ændret grundlag for opkrævning af bidrag i AES-ordningen og erstatningsberegning. Ændringerne blev vedtaget med en klar politisk forventning om en snarlig efterfølgende udvikling af økonomiske incitamenter i erstatningssystemet. Der mangler imidlertid fortsat incitamentsordninger i erstatningssystemet, som motiverer virksomheder til en effektiv forebyggende indsats.

Mål:

- LO vil arbejde for, at der skal ske en fortsat lempelse af mulighederne for at få anerkendt flere arbejdsulykker og erhvervssygdomme som erstatningsberettigede.

- LO vil arbejde for, at retssikkerheden og kvaliteten i sagsbehandlingen i erstatningssystemerne forbedres, så alle arbejdsskader anmeldes, de arbejdsskadede får en retfærdig erstatning, og unødig ventetid undgås.

- LO vil arbejde for et øget samspil mellem erstatningssystemet og ønsket om fastholdelse af skadelidte på arbejdsmarkedet, og at det sker med høj grad af retssikkerhed af hensyn til skadelidte.

- LO vil arbejde for, at der sættes øget forskningsmæssig fokus på årsagssammenhængen mellem arbejdsmiljøets påvirkninger og arbejdsskader.

- LO vil arbejde for at styrke de arbejdsmedicinske klinikker i forbindelse med forskning, forebyggelse og fastholdelse.

- LO vil arbejde for, at omkostninger til erstatningssystemet som udgangspunkt skal finansieres af den erstatningspligtige skadevolder, så det undgås, at nye initiativer finansieres ved forringede vilkår for de skadelidte.

- LO vil arbejde for, at der udvikles incitamentsordninger, herunder en belønningsordning, som motiverer virksomheder til en effektiv forebyggende indsats.

Samarbejdsområdet

Hovedudfordringer 2012-15: Dialogen mellem ledelsen og de ansatte er af afgørende betydning for virksomhedernes konkurrenceevne og for medarbejdernes trivsel. Det er en hovedudfordring at fastholde og udvikle dialogen på arbejdspladsen, specielt i en krisetid, hvor arbejdspladser købes op eller flytter ud af landet. Globaliseringen udfordrer udviklingen af virksomhederne, og her er samarbejdet mellem ansatte og ledelse en forudsætning for udvikling af den sociale kapital, der kan medvirke til at styrke virksomhederne i den globale konkurrence.

Samarbejdsområdet udfordres også af den forskel, der er på store og små virksomheders fokus på samarbejde i dagligdagen. På større virksomheder er samarbejdet sat i system med Samarbejdsudvalg (SU), mens samarbejdet på mindre virksomheder uden SU ofte foregår mere sporadisk.

Den nye reform af arbejdsmiljøsamarbejdet på arbejdspladserne kan un-

derstøtte dialogen på arbejdspladserne. Det bliver i den forbindelse en udfordring at få et stærkere samarbejde mellem de tillidsvalgte (TR) og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR), idet arbejdsmiljøet skal have en mere strategisk placering på alle arbejdspladser.

I kongresperioden skal det undersøges, hvordan samspillet mellem SU og arbejdsmiljøorganisationen (AMO) kan styrkes, evt. ved aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Dette foregår allerede på det offentlige område, inden for kooperationen og på enkelte private områder.

Mål:

- LO skal arbejde for, at samarbejdsaftalen placeres som et aktivt redskab i forholdet mellem forbundene og arbejdspladserne. Samarbejdsudvalget skal placeres som et centralt aktivt forum for drøftelse af personaleforhold og andre samarbejdsforhold.

- I små virksomheder uden samarbejdsudvalg kan det overvejes, om der skal indgås aftale om, at AMO i fællesskab med TR kan varetage samarbejdsområdet.

- LO vil arbejde for at styrke samarbejdet i mindre virksomheder, herunder fremme information og høring af medarbejderne samt involvering og medbestemmelse i forhold til personalepolitik.

- I virksomheder med samarbejdsudvalg vil LO arbejde for, at der kommer en bedre dialog med AMO, bl.a. for at klargøre forskelle og ligheder mellem de opgaver, der er i SU og AMO. Det vil styrke de fælles indsatser, som begge udvalg arbejder med.

- Repræsentanter i samarbejdsudvalg skal rustes til at begå sig i internationale koncerner og håndtere internationale problemstillinger, specielt i de europæiske samarbejdsudvalg (ESU).

- LO skal arbejde for, at LO efter aftale med kartellerne gennemfører en fælles kampagne med DA i regi af Samarbejdsnævnet mellem DA og LO for at få oprettet samarbejdsudvalg på alle virksomheder, der er omfattet af samarbejdsaftalen.

- LO vil undersøge, om der kan etableres rammer for en erfaringsudveksling mellem det offentlige og private område på samarbejdsfeltet. Det offentlige område har i mange år haft en medbestemmelsesaftale på det kommunale/regionale område og en samarbejdsaftale på det statslige område. Det skal undersøges, om der kan være en synergieffekt ved vidensdeling mellem de to parter på det offentlige område og det private område.

VELFÆRD OG FORDELING

Samfundsøkonomi

Hovedudfordringer 2012-2015: Danmark skal ud af krisen, og der skal gang i jobskabelsen på ny. Men det er også nødvendigt at se på, hvordan der kan præsteres et mere effektivt arbejdsudbud. Det handler både om, at flere skal have mulighed for beskæftigelse og at de, som arbejder, skal have bedre muligheder for at arbejde mere, og endelig at arbejdstagerne har de rette kvalifikationer. Det skal sikre en retfærdig løsning på udfordringerne i stedet for brutale nedskæringer på dagpenge og efterløn.

Endelig er der behov for, at LO bidrager til at sikre, at der generelt tages hensyn til langsigtede udfordringer ved tilrettelæggelsen af den økonomiske politik.

- LO vil arbejde for, at finanspolitikken understøtter jobskabelse og sikrer en vej ud af krisen.

- LO vil pege på konkrete initiativer, fx investeringsprojekter, der er særligt egnede til at løfte beskæftigelsen i en lavkonjunktur.

- Når beskæftigelsen kommer i tilstrækkelig fremgang, vil LO medvirke til initiativer, der udvider arbejdsudbuddet.

- LO vil arbejde for, at lønmodtagernes mulighed for gradvis og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet forbedres, og derved bidrage til at øge arbejdsudbuddet. LO vil fastholde retten til, at LO's medlemmer efter et langt arbejdsliv kan trække sig tilbage på efterløn, før de når pensionsalderen.

- LO vil modarbejde forslag til at give ufinansierede skattelettelser.

Den offentlige sektor

Hovedudfordringer 2012-2015: Efter den borgerlige regerings voldsomme nedskæringer er der umiddelbart behov for en genopretning af den offentlige service gennem tilførsel af nye ressourcer. Desuden er det vigtigt at prioritere på tværs af områderne samt sikre moderne styringsformer og fortsat udvikling af kvalitet for borgerne og effektivitet i den offentlige service.

Den offentlige sektor skal være en god og attraktiv arbejdsplads, så der kan tiltrækkes den nødvendige arbejdskraft i fremtiden.

Endelig skal LO skabe forståelse for, at en stærk offentlig sektor er et aktiv for erhvervslivet og en forudsætning for et retfærdigt velfærdssamfund, der sikrer de mest udsatte et godt liv og muligheder for deltagelse i samfundet.

Mål:

- LO vil arbejde for flere ressourcer til den offentlige sektor, som er den klart vigtigste producent af serviceydelser til alle borgere.

- LO vil påvirke udviklingen af nye styringsredskaber over for kommuner og regioner, så de kan bidrage til en god, stabil og demokratisk udvikling af de offentlige servicetilbud.

- LO vil arbejde for lige vilkår mellem den offentlige og den private sektor på områder, hvor der tilbydes samme service til borgerne.

- LO vil arbejde imod, at offentlige opgaver tvangsudbydes og vil modvirke privatisering og udlicitering, der medfører konkurrence på løn- og arbejdsvilkår.

- LO vil arbejde for, at Lov om virksomhedsoverdragelse forbedres, så medarbejderne sikres, at deres overenskomstmæssige rettigheder følger med ved overdragelse til anden arbejdsgiver.

- LO vil arbejde for, at der gennemføres grundige undersøgelser af de samlede samfundsmæssige konsekvenser for økonomi, kvalitet, organisation og personale ved udlicitering, privatisering, offentligt privat samarbejde m.m.

- LO vil sætte kompetenceudvikling og inddragelse af de offentligt ansatte på dagsordenen for at skabe en bedre og mere effektiv offentlig service.

- LO vil arbejde for afbureaukratisering, ret til fuldtidsstillinger og bedre arbejdsmiljø i den offentlige sektor, så den offentlige sektor også fremover kan opfattes som en attraktiv arbejdsplads.

Pension

Hovedudfordringer 2012-2015: For de almindelige lønmodtagere bygger pensionssystemet på tre søjler: folkepension, ATP og arbejdsmarkedspension. Det skal også være grundlaget fremover, idet de tre pensionsformer i sammenhæng sikrer et grundlæggende solidt og solidarisk pensionssystem.

Efterhånden har indbetalingerne til arbejdsmarkedspension nået et niveau, hvor de for mange vil være den vigtigste kilde til forsørgelse i alderdommen. Herefter er det udfordringen, at flest muligt omfattes af ordningerne, samtidig med at folkepension og ATP effektivt samler de fattigste ældre op. Arbejdsmarkedspensionerne skal fortsat fremstå som dygtige, effektive og gennemskuelige pensionsleverandører for det enkelte medlem. Samtidig skal opmærksomheden fastholdes på arbejdsmarkedspensionernes positive

bidrag til samfundsøkonomien gennem øget opsparing og langsigtet investeringspolitik.

Mål:

- LO vil understøtte indsatsen for, at flest muligt omfattes af arbejdsmarkedspensioner.
- LO vil medvirke til at skabe rammer for debat og erfaringsudveksling, der bidrager til en fortsat god udvikling af arbejdsmarkedspensionerne og deres investeringspolitik.
- LO vil gøre opmærksom på arbejdsmarkedspensionernes fordele vedrørende omkostninger, gennemskuelighed og samlet økonomi i forhold til et dyrere og mindre effektivt kommercielt og individuelt pensionsmarked for lønmodtagerne.
- LO vil arbejde for, at folkepension og ATP følger lønudviklingen.
- LO vil medvirke til at udarbejde tiltag, der sikrer ældre mod relativ fattigdom i fremtiden.

Skat

Hovedudfordringer 2012-2015: Der er pres på skattesystemet fra globalisering og erhvervsliv, og derved svækkes mulighederne for at finansiere velfærdssamfundet. LO skal modarbejde dette pres og samtidig løbende stille forslag til en holdbar og solidarisk finansiering af velfærden.

Mål:

- LO vil overordnet arbejde for udviklingen af et solidarisk skattesystem.
- LO vil arbejde for, at der er tilstrækkelige skatteindtægter, og at skattebyrden er fordelt retfærdigt.
- LO vil arbejde for, at virksomhederne bærer en rimelig del af skattebyrden og herunder fjerne uhensigtsmæssige fradrag i skattegrundlaget.
- LO vil arbejde for, at skattehuller lukkes, og at mulighederne for skattespekulation begrænses.
- LO vil arbejde for, at der lægges større vægt på skattekilder, der fremmer en fornuftig brug af ressourcerne.
- LO vil arbejde for at forbedre fradragsmulighederne for faglige kontingenter.

Arbejdsmarkedspolitik

Hovedudfordringer 2012-2015: Arbejdsmarkedspolitikken er i dag præget af mistillid, ensidig kontrol og kortsigtede løsninger, hvorfor en stor udfordring er at skabe en ny arbejdsmarkedspolitisk dagsorden. En ny dagsorden med en overordnet målsætning om fuld beskæftigelse, og som tager udgangspunkt i udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft på både kort og langt sigt.

Ligeledes er det en udfordring at fastholde den danske flexicuritymodel. Et fremtidigt arbejdsmarkedssystem skal derfor medvirke til at understøtte og udvikle flexicuritymodellen, dels gennem en rimelig økonomisk sikring, dels gennem en aktiv indsats med hovedfokus på opkvalificering. Danmark skal fortsat være kendetegnet ved et fleksibelt og dynamisk arbejdsmarked med en høj dækningsgrad og en aktiv indsats ved arbejdsløshed.

Arbejdsmarkedspolitikken og indretningen af arbejdsmarkedssystemet er for LO helt central for at kunne realisere en målsætning om fremtidig vækst, fuld beskæftigelse og velfærd i Danmark.

Den overordnede målsætning om fuld beskæftigelse forudsætter et kvalificeret arbejdsudbud, som kan imødekomme arbejdspladsernes fortsat stigende efterspørgsel efter uddannet arbejdskraft, samtidig med at det understøtter og sikrer den faglige og geografiske mobilitet på tværs af brancher, arbejdsmarkeder og kommunegrænser.

Mål:

- LO vil arbejde for et nyt værdigrundlag i arbejdsmarkedsindsatsen, hvor forebyggelse og investering i menneskelige ressourcer er en reel del af både den overordnede styring, den tilknyttede ressourceallokering og indsatsviften.

- LO vil arbejde for, at der etableres et nyt sæt af rettigheder for dem, der får brug for arbejdsmarkedssystemet. Der skal være balance mellem rettigheder og pligter, kontakten til de arbejdsløse skal forbedres, være mere enkel og mindre bureaukratisk samt bygge på tillid og tilbud.

- LO vil arbejde for, at fokus på og brugen af opkvalificering i arbejdsmarkedsindsatsen øges gennem forbedring af adgangen til uddannelse og forbedring af uddannelsesmulighederne for arbejdsløse, mens misbrug – fx af virksomhedspraktik og offentligt løntilskud – skal ophøre.

- LO vil arbejde for, at den aktive

indsats for den arbejdsløse udvides til også at gælde i opsigelsesperioden for forsikrede arbejdsløse.

- LO vil arbejde for at forbedre og forny dagpengesystemet i lyset af dagpengesystemets betydning for flexicuritymodellen og lønmodtageres muligheder og velfærd, herunder at dagpengenes kompensationsgrad er på et rimeligt niveau i forhold til lønnen i beskæftigelse.

- LO vil arbejde for, at der er reelle jobmuligheder til de arbejdsløse, og at dagpengeperioden er afstemt i forhold hertil, så langtidsarbejdsløse ikke mister forsørgelsesgrundlag.

- LO vil arbejde for at forbedre jobrotationsordningen, således at vi sikrer kompetenceudvikling på arbejdspladserne. Samtidig skal vikararbejdet tælle som almindeligt arbejde for de ledige. Øget brug af jobrotation er et effektivt middel til at få ledige nyuddannede i gang.

- LO vil arbejde for en effektiv statslig/regional styring af arbejdsmarkedsindsatsen. Der skal være sammenhæng mellem en mere central styring og finansiering, et tydeligt ansvar hos minister og folketing samt en stærk inddragelse af arbejdsmarkedets parter.

- LO vil arbejde for en ny og mere effektiv arbejdsdeling i den arbejdsmarkedspolitiske indsats, således at indsatsen for de forsikrede arbejdsløse foregår i regi af a-kasserne.

Det rummelige arbejdsmarked

Hovedudfordringer 2012-2015:
Samfundets sammenhængskraft er blevet mindre de seneste 10 år. Der er kommet mere fattigdom, og flere lever nu i social og økonomisk isolation.

For LO er det vigtigt, at samfundets sammenhængskraft øges. Dette skal ske både ved større rummelighed på arbejdsmarkedet og ved bedre økonomiske forhold for personer på kanten af arbejdsmarkedet eller uden for arbejdsmarkedet.

For LO er ”den hurtigst mulige vej i beskæftigelse” ikke nødvendigvis den bedste vej. I stedet bør der satses på ”den rigtige vej” i beskæftigelse. Vi skal satse på holdbare job frem for kortvarige job.

Det rummelige arbejdsmarked er udfordret af de kortsigtede konjunkturer. Den langsigtede demografiske udvikling øger dog kun vigtigheden af, at flere personer på kanten af arbejdsmarkedet deltager i arbejdslivet. For at forfølge dette mål vil LO bruge en trebenet strategi gående på forebyggelse, fastholdelse og integration.

Mål:

- LO vil arbejde for at fjerne 450 timers-reglen, starthjælpen m.m., ligesom LO vil arbejde for udvikling af indikatorer for måling af fattigdom.

- LO vil arbejde for, at der stadig findes ordninger, som tager hånd om nedslidte på arbejdsmarkedet.

- LO vil arbejde for, at flere ældre fastholdes på arbejdsmarkedet blandt andet via god seniorpolitik og forebyggelse af nedslidning. Overenskomsterne skal understøtte en god seniorpolitik på de enkelte arbejdspladser og for de enkelte LO-lønmodtagere.

- LO vil arbejde for en ny social indsats byggende på en mere helhedsorienteret og individuel tilgang og med flere ressourcer til indsatsen. Indsatsen skal være tidlig og koordineret mellem de involverede aktører, ligesom de aktive arbejdsmarkedstilbud skal ske i samarbejde med de sociale og sundhedsmæssige tilbud.

- LO vil arbejde for, at sygefraværet nedbringes ved hjælp af den trebenede strategi om forebyggelse, fastholdelse og integration.

- LO vil arbejde for, at fleksjobbere i højere grad fastholdes på det ordinære arbejdsmarked, herunder drager nytte af a-kassernes specifikke branche- og lokalkendskab.

- LO vil arbejde for, at antallet af personer på førtidspension nedbringes, samt at revalideringsindsatsen øges, herunder at uddannelsesrevalidering styrkes.

Integration og udenlandsk arbejdskraft

Hovedudfordringer 2012-2015: Hvert år kommer der nye personer til Danmark. En mobilitet, som på sigt er med til at løse en demografisk udfordring med mangel på kvalificeret arbejdskraft i Danmark. Integration af indvandrere og efterkommere er en fortsat udfordring. Integration af den voksende gruppe af udenlandsk arbejdskraft, som kommer til landet for en kortere eller længere periode, er dog også afgørende for, at der ikke opstår et parallelt samfund. Udfordringen i relation til de to grupper er dog af forskellig art.

Indvandrere og efterkommere er fortsat udfordret ved, at erhvervsdeltagelsen blandt personer med anden etnisk baggrund end dansk er lavere end blandt etniske danskere. I de senere år har flere etniske minoriteter og efterkommere dog fået fodfæste på arbejdsmarkedet. Fremgangen i erhvervsdeltagelse blandt etniske minoriteter skal fastholdes og fortsættes.

Mangel på uddannelse er en væsentlig forklaring på etniske minoriteters og efterkommeres mindre tilknytning til arbejdsmarkedet. Udfordringen er at hæve kompetencer og kvalifikationer blandt personer med anden etnisk baggrund end dansk samt give dem adgang til at afprøve og udvikle kvalifikationerne virksomhedsrettet.

I forhold til udenlandsk arbejdskraft er udfordringen at sikre gode muligheder for at arbejde på lige vilkår med LO-lønmodtagerne generelt. Det vil sige at udvikle metoder til modtagelse og fastholdelse samt sikre integration i forhold til arbejdspladskultur, familiens trivsel samt sprog- og kulturtilegnelse.

I forhold til begge grupper – udenlandske arbejdstagere samt indvandrere og efterkommere – er det udfordringen at løfte organisationsgraden og kendskabet til den danske model.

En helt generel udfordring er dog at bekæmpe diskrimination og fremmedhad og dermed fremme solidaritet mellem alle uanset deres etniske baggrund.

Mål:

- LO vil i samarbejde med de øvrige parter på arbejdsmarkedet arbejde for bedre integration af indvandrere og udenlandsk arbejdskraft på arbejdsmarkedet.
- LO vil arbejde for fortsat fremgang i erhvervsdeltagelse og beskæftigelse for etniske minoriteter og efterkommere.
- LO vil arbejde for, at uddannelsesniveauet blandt etniske minoriteter og efterkommere forbedres.
- LO vil arbejde for, at frafaldet på erhvervsuddannelserne blandt efterkommere nedbringes, og praktikmulighederne øges.
- LO vil arbejde for, at rekruttering af udenlandsk arbejdskraft følges, overvåges og administreres efter regler aftalt mellem arbejdsmarkedets parter og det politiske system.
- LO vil medvirke til at udvikle metoder til modtagelse og fastholdelse samt sikre integration i forhold til arbejdspladskultur, familiens trivsel samt sprog- og kulturtilegnelse.

VÆKST, FORSKNING OG UDDANNELSE

Vækstpolitik

Hovedudfordringer 2012-2015: Den overordnede udfordring for Danmark er at sikre udviklingen af flere og bedre job for LO-lønmodtagere på et stærkt konkurrencepræget globalt marked.

Virksomhederne har brug for gode rammebetingelser. Det handler både om adgang til kapital, viden og arbejdskraft mv. Erhvervs- og forskningspolitik skal sammen med uddannelses- og beskæftigelsespolitik være med til at skabe de bedste rammer for fremtidig vækst. Det er vigtigt, at erhvervsstøtteordninger tilskynder til udvikling af konkurrence- og bæredygtige erhverv og job.

Dette kræver en sammenhængende vækststrategi, der bringer danske styrker og potentialer bedre i spil på private og offentlige arbejdspladser. En strategi der i større omfang inddrager medarbejdernes innovative kompetencer og sikrer en bedre videnspredning. Hvis potentialerne til fulde skal udnyttes, er der behov for en række ambitiøse indsatser.

Der er behov for, at den erhvervspolitiske indsats når langt flere mindre virksomheder, som ofte finder de mange puljeordninger mv. for komplicerede og langt fra deres hverdag. Der skal skabes en langt bedre sammenhæng mellem og mere effektiv brug af bl.a. innovationsordninger. Særligt fokus skal rettes mod at skabe bedre sammenhæng mellem de forskellige typer af brobyggere mellem forskning og virksomheder såsom godkendte teknologiske serviceinstitutter, regionale vækst-huse, klyngeorganisationer, lokale erhvervsråd og universiteternes matchmaking-kontorer mv.

Den offentlige sektor spiller en central rolle i at sikre de bedst mulige rammer for vækst gennem bl.a. gode uddannelser, forskning samt gennem velfærdsgoder som fx daginstitutioner m.m. Men i fremtiden vil den offentlige sektor også være nødt til at ty til kreative løsninger for at levere en service af høj kvalitet. Det vil være nødvendigt med en nytænkning af, hvordan samspillet med det private kan udnyttes bedre, særligt i udviklingen af nye velfærdsteknologier, som også kan åbne op for nye eksportmuligheder mv.

Vækst i Danmark skal ske med øje for den samfundsmæssige og globale sammenhængskraft. Øget fokus på virksomhedernes samfundsmæssige ansvar er en vej til dette. Udfordringen er at udbrede virksomhedernes samfundsmæssige ansvar til ikke kun at handle om de helt store virksomheder, men alle danske virksomheder.

Mål:

- LO vil arbejde for, at dansk vækst- og erhvervspolitik også fører til jobskabelse for LO-lønmodtagere.
- LO vil arbejde for en bedre udnyttelse af erhvervsstøtteordninger, der understøtter udvikling af bedre og flere job inden for nye vækstklynger.
- LO vil arbejde for, at udmøntningen af erhvervspolitiske midler – herunder midlerne fra EU's strukturfonde – generelt understøtter kompetenceudvikling for faglærte og ufaglærte, giver bedre sammenhæng mellem regionale erhvervs-, beskæftigelses- og uddannelsesindsatser samt øget medarbejderinddragelse i udviklings- og innovationsarbejde.
- LO vil arbejde for en bred forankring af medarbejderdreven innovation på offentlige og private arbejdspladser. Faglærte og ufaglærte skal inddrages aktivt og systematisk i udvikling af processer og service.
- LO vil arbejde for en styrket udvikling i den offentlige sektor og understøtte indsatsen for offentlige/private partnerskaber til gavn for både medarbejdere, arbejdsmiljø og vækst i den private sektor.
- LO vil arbejde for øget fokus på virksomhedernes samfundsmæssige ansvar.

Forskning

Hovedudfordringer 2012-2015: Der er behov for en langsigtet strategi, der løfter investeringer i forskning til et højere niveau i stedet for som nu, at midler til forskning og udvikling beskæres. Dette er ikke mindst vigtigt set i lyset af, at globaliseringsmidlerne udløber i 2012. Danmark skal være mere ambitiøs end Barcelonamålsætningen, der indebærer, at de offentlige forskningsbevillinger skal udgøre minimum 1 pct. af BNP.

Flere forskningsinvesteringer gør det dog ikke alene. Det kniber med at sprede og anvende den viden, som forskningsinstitutioner frembringer. Samarbejdet mellem forskning, godkendte teknologiske serviceinstitutter og virksomheder mv. skal forbedres, så der hele tiden er nye ideer til forbedrede produkter og services i pipelinen. Der skal arbejdes på at bringe Danmark i den internationale elite, når det gælder om at omsætte viden til vækst. Der er vi ikke nu.

Desuden ligger der en stor udfordring i at sikre en bedre koordination mellem forsknings-, innovations- og vækstpolitik, herunder en stærkere videndeling og samspil mellem forskningen og offentlige og private arbejdspladser.

Mål:

- LO vil fremme en bedre spredning og anvendelse af forskning og ny viden på danske arbejdspladser.

- LO vil arbejde for en større satsning på forskning og udvikling. De offentlige udgifter til forskning og udvikling skal frem mod 2020 hæves til mindst 1,5 pct. af BNP.

- LO vil arbejde for, at den private sektor øger investeringer i forskning og udvikling svarende til 3 pct. af BNP i 2020.

- LO vil arbejde for, at de strategiske forskningsmidler understøtter vækstpotentialerne inden for velfærdsteknologi, forebyggelse, energi, miljø samt innovations- og produktionsprocesser. Samtidig bør der være fokus på at forbedre de generelle rammebetingelser for alle virksomheder, så nye vækstpotentialer også understøttes.

Et kompetenceløft for alle

Hovedudfordringer 2012-2015: Alle fremskrivninger af det kommende arbejdskraftsbehov peger i samme retning: Der bliver brug for færre ufaglærte og for flere med enten en faglært eller en videregående uddannelse. Hovedudfordringen fremadrettet er derfor at sikre udmøntning af kompetenceløft i Danmark. Skal den danske velfærd sikres, skal den danske vækstmodel bygge på en solid satsning på en stadig bedre uddannet befolkning. De sidste år er det gået i den modsatte retning.

LO skal sikre, at den overordnede målsætning om et kompetenceløft sker i en ramme, hvor øget social mobilitet, større etnisk og kønsmæssig ligestilling samt bekæmpelse af marginalisering og ulighed er centrale elementer. I forbindelse med den grundlæggende uddannelse i folkeskolen, i alle ungdomsuddannelserne og i alle både erhvervsrettede og videregående uddannelser skal LO arbejde for, at indsatsen for mere uddannelse styrkes.

Mål:

- LO vil arbejde for, at folkeskolen giver fundamentet for, at alle kan gennemføre en ungdomsuddannelse – bl.a. gennem et bredt faglighedsbegreb og en større sammenhæng mellem det, der foregår i skolen, og det, der foregår i samfundet i øvrigt.

- LO vil arbejde for at etablere brobygningsindsatser, der giver unge de fornødne kompetencer i forhold til at gennemføre en ungdomsuddannelse.

- LO støtter 95 pct.-målsætningen

og vil arbejde for, at der er en ungdomsuddannelse til alle, og at alle derfor får en hel og fuld erhvervsuddannelse eller mindst 3 års uddannelse oven på grundskolen. LO vil være med til at sikre, at alle har ret til at gennemføre enten en studieforberedende ungdomsuddannelse eller en erhvervskompetencegivende uddannelse.

- LO vil arbejde for ligeværdighed og sammenhæng i ungdomsuddannelserne, herunder at erhvervsuddannelserne også giver mulighed for en videregående uddannelse.

- LO vil arbejde for, at alle uddannelsespolitiske tiltag indgår i en samlet strategi for den enkelte lønmodtagers livslange læring. Det skal sikres, at den enkelte gennem hele livet har mulighed for at udnytte sine personlige potentialer bedst muligt, herunder personer i udsatte positioner på arbejdsmarkedet.

Erhvervsrettede uddannelser

Hovedudfordringer 2012-2015: Der mangler personer med en faglært uddannelse på det danske arbejdsmarked. Samtidig er der stadig en alt for stor gruppe af unge uden uddannelse. For at imødekomme denne ubalance, for også at sikre vækst og udvikling samt for at bidrage til et løft af befolkningens almene og arbejdsmarkedsrettede uddannelsesniveau skal erhvervsuddannelserne udvikles. Dette kræver dog, at der findes varige løsninger på flere problemstillinger.

Erhvervsuddannelserne er vekseluddannelser med skift mellem praktik og skole, hvilket skal fastholdes som kernen i uddannelserne. Mulighederne for at finde en praktikplads er dog stærkt påvirket af den skiftende økonomiske udvikling, og de unge ved ikke, om de har mulighed for at færdiggøre deres uddannelse. Der er endnu ikke fundet kvalitetsalternativer for de mange unge uden en uddannelsesaftale. En reel uddannelsesgaranti, og dermed en reel sikkerhed for at kunne afslutte en erhvervsuddannelse, skal derfor findes.

Der er fortsat alt for mange unge, der falder fra på erhvervsuddannelserne, og den hidtidige indsats har kun virket i begrænset omfang. Samtidig er erhvervsuddannelserne udfordret af et imageproblem. Mange unge vælger pr. automatik eller for at udskyde erhvervsvalget en gymnasial uddannelse. Det er nødvendigt på længere sigt at gøre erhvervsuddannelserne mere attraktive og dermed sikre, at et større antal unge får en erhvervsrettet uddannelse. At gøre uddannelserne mere attraktive handler også om at etablere reelle muligheder for og

adgang til videregående uddannelse.

Erhvervsuddannelsernes kvalitet bygger på en stærk forbindelse mellem udvikling af uddannelserne og arbejdsmarkedets behov. Arbejdsmarkedsparternes nøgleposition i forhold til uddannelserne skal derfor fastholdes og udbygges, så de unges uddannelse er i samklang med det arbejdsmarked, som de skal arbejde på efterfølgende.

Mål:

- LO vil arbejde for, at flere gennemfører en erhvervsuddannelse. Det gælder både unge, der kommer direkte fra folkeskolen, unge, der har taget en gymnasial uddannelse, og unge, der har været nogle år ude i erhvervslivet.

- LO vil arbejde for, at erhvervsuddannelserne fremtidssikres. Dette indebærer som minimum, at det almene og det erhvervsrettede sigte fastholdes i uddannelserne, og at der er tilstrækkelige muligheder for praktikuddannelse enten ved ordinær praktik eller ved alternative tilbud med tilsvarende kvalitet.

- LO vil arbejde for, at der inden udgangen af 2012 sker en revision af erhvervsuddannelserne, herunder at der etableres en varig og reel uddannelsesgaranti, at princippet om vekseluddannelse sikres mod konjunkturudsving, at der udvikles tilbud til unge med forskellige forudsætninger og ved, at der sker en pædagogisk opkvalificering på erhvervsskolerne.

- LO vil arbejde for at styrke og udvikle partstyret inden for erhvervsuddannelserne, således at der sikres en nær forbindelse mellem erhvervsuddannelsernes udvikling og arbejdsmarkedets behov.

- LO vil arbejde for, at personer med erhvervsuddannelse har reelle muligheder for og adgang til videregående uddannelse.

Videregående uddannelser

Hovedudfordringer 2012-2015: Stadig flere arbejdsfunktioner såvel i den private som i den offentlige sektor vil fremover kræve en videregående uddannelse. Udfordringen er derfor at sikre et kompetenceløft for LO-lønmodtagerne, så de kan gå ind og udfylde en stor del af dette fremtidige arbejdskraftbehov. En central del af LO's uddannelsespolitiske arbejde bør være at sikre de rigtige udbud af videregående erhvervsrettede uddannelser, som fx erhvervsakademier.

Arbejdskraftbehovet skal endvidere sikres ved at opbygge en stærk erhvervsrettet uddannelsessøjle,

hvor også de erhvervsgymnasiale uddannelser på erhvervsskolerne spiller en stor rolle. LO skal sikre gode videreuddannelsesmuligheder for de faglærte og understøtte, at elever med (erhvervs)gymnasiale forudsætninger sikres gode veje ind i erhvervskompetencegivende videregående uddannelser.

Mål:

- LO vil arbejde for en samlet erhvervsrettet uddannelsessektor, der på det videregående niveau indeholder selvstændige erhvervsakademier. Akademierne skal udbyde relevante erhvervsakademiuddannelser, videregående voksenuddannelser, professionsbachelor og diplomuddannelser.

- LO vil arbejde for en styrkelse af de erhvervsgymnasiale retninger, dvs. hhx, htx og eux, således at de sammen med erhvervsuddannelserne er med til at sikre stærke og attraktive uddannelsesmiljøer på erhvervsskolerne.

- LO vil arbejde for en udvikling af de videregående uddannelser, så de matcher behovene i den offentlige sektors serviceydelser, der til stadighed differentieres og kræver specialviden.

- LO vil arbejde for et udbud af videregående uddannelse, der matcher de faglærte, som er på arbejdsmarkedet, og deres behov. Det betyder både et fagligt indhold i naturlig forlængelse af erhvervsuddannelserne og nogle tilrettelæggelsesformer, hvor man kan bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet under uddannelsen.

Livslang læring

Hovedudfordringer 2012-2015: Et sammenhængende uddannelsespolitisk program for livslang læring er i dag fraværende på den politiske dagsorden. Udfordringen er at få livslang læring tilbage i fokus samt sikre indførelse af et sammenhængende program. Målet er et uddannelsespolitisk program, som fungerer i et nært og bedre samspil med de arbejdsmarkeds- og erhvervspolitiske initiativer, og som bidrager målrettet til at forhindre kompetencemæssige ubalancer på arbejdsmarkedet.

LO-fagbevægelsens udfordring bliver at skabe grundlag for nytænkning af, hvordan opkvalificeringsindsatsen kan foretages, så der opnås helt synlige resultater af betydning for LO-lønmodtagerne samt for samfundets vækst og velfærd.

En udfordring bliver meget målrettet at understøtte det dobbelte uddannelsesløft for voksne fra ufaglært til faglært og fra faglært til

videregående uddannelsesniveau. Udfordringen bliver samtidig at fokusere på indsatser, der styrker efteruddannelse i såvel bredden som dybden, så LO-lønmodtagernes værdi på arbejdsmarkedet øges.

Et sammenhængende uddannelsespolitisk program for livslang læring skal derfor prioritere indsatser inden for tre indsatsstrenge: indsatser, der sikrer opkvalificering af voksne uden uddannelse, indsatser, der sikrer faglærte mulighed for en videregående uddannelse, og indsatser, der giver voksne mulighed for at udvikle deres kompetencer inden for nye områder af betydning for deres tilknytning til arbejdsmarkedet.

I forhold til de tre indsatsstrenge skal arbejdsmarkedets parter synliggøre sin betydning og indflydelse gennem en styrkelse af partsstyret såvel lokalt som centralt. Samtidig bliver det en hovedopgave for LO at bidrage til målrettede initiativer, så der inden for hver streng udvikles fx kompetenceudviklingspakker og opstilles måltal.

Det bliver tillige en udfordring at vurdere og komme med indspil til forskellige finansieringskilders bidrag, herunder også regionernes, vækstforas og kompetenceudviklingsfondenes rolle. Finansieringskilder som i et samspil skal bidrage til at styrke det dobbelte uddannelsesløft og udviklingen af efteruddannelsesaktiviteter, der øger arbejdsstyrkens samlede kompetencer på et meget foranderligt og globaliseret arbejdsmarked.

Mål:

- LO vil arbejde for etablering af et samlet program for livslang læring med minimum tre indsatsstrenge: en opkvalificeringsstreng, en efteruddannelsesstreng og en videreuddannelsesstreng.

- LO vil arbejde for, at der opstilles målsætninger og konkrete måltal inden for hver af de tre indsatsstrenge. Der skal skabes konkrete målelige resultater i forhold til den enkelte LO-lønmodtagers kompetenceudvikling og opkvalificering.

- LO vil arbejde for, at der kommer fokus på de ufaglærte, der i kraft af manglende kompetencer har oplevet størst risiko for arbejdsløshed, men der skal samtidig sikres muligheder for et generelt uddannelsesløft for såvel ufaglærte som faglærte og personer med videregående uddannelser.

- LO vil arbejde for et mere velfungerende rådgivnings-/vejledningssystem, som har et bredt fokus på samspillet mellem uddannelse og arbejdsmarked,

og som sikrer en gennemførlig plan for den enkelte LO-lønmodtagers opkvalificering. Anvendelsen og kvaliteten af Individuel KompetenceVurdering (IKV) skal styrkes, så praktisk erfaring belønnes bedre og derved bliver en reel genvej til opkvalificering for alle.

- LO vil arbejde for, at sammenhængen mellem læring på arbejdspladserne og formel opkvalificering styrkes. Der skal skabes bedre betingelser for jobudvikling og kompetenceudvikling i tilknytning til arbejdspladserne, herunder kompetenceudviklingsplaner for den enkelte.

- LO vil arbejde for en forbedring og revitalisering af partsstyret såvel lokalt som centralt, herunder arbejde for en fortsat udvikling af VEU-centerrådenes rolle som centrale i en samlet indsats for livslang læring.

- LO vil arbejde for et øget og mere målrettet samspil mellem forskellige finansieringskilder til støtte for et samlet program for livslang læring, herunder vurdering af Kompetenceudviklingsfondenes fremtidige rolle.

LIGELØN OG DET KØNS-OPDELTE ARBEJDSMARKED

Hovedudfordringer 2012-2015: I forhold til køn og ligestilling står vi stadig med helt centrale udfordringer på LO-arbejdsmarkedet: fædrebarsel, ligeløn og det kønsopdelte arbejdsmarked/uddannelsesvalg.

Løngabet mellem kvinder og mænd er fortsat og fremadrettet en udfordring i Danmark, herunder også det endnu større gab mellem kvinders og mænds pension.

Udfordringen er at sætte større fokus på "arbejde af samme værdi". Der mangler forsat metoder og erfaring i forhold til at værdisætte og sammenligne job på tværs af faggrænser. I dette arbejde bør der trækkes på international forskning og erfaring.

Jo flere kvinder der er indenfor et fag, jo lavere er lønnen, er et trist faktum påvist af både lønkommissionen og forskning. Der kommer fortløbende mere og ny viden til feltet omkring ligeløn, og det bliver derfor en stadig større – og selvstændig – udfordring at agere på et helt opdateret grundlag.

Kønsopdelt lønstatistik på virksomhedsniveauet er fortsat et selvstændigt omdrejningspunkt, dels i forhold til at kvalificere den lovpligtige statistik, sådan at den favner langt flere virksomheder og langt flere LO-medlemmer, dels at udbrede kendskabet til den blandt medlemmer og tillidsrepræsentanter, sådan at statistikken i langt højere grad bliver løftestang for ligeløns- og ligestillingsarbejdet på virksomhedsniveau.

Manglende gennemsigtighed og åbenhed omkring løndannelsen er i praksis med til at besværliggøre bestræbelserne på at sikre lige løn til mænd og kvinder. LO skal arbejde for, gennem lovgivning og aftaler, at forpligte arbejdsgiveren til at fremlægge de lønoplysninger, der sikrer gennemsigtighed.

Den skæve fordeling af barsel og andet omsorgsrelateret fravær mellem kvinder og mænd har stor indflydelse på både løn- og pensionsgabet, samtidig med at det er et levn fra en tid med en mere traditionel kønsarbejdsdeling mellem kvinder og mænd i familierne. Bedre barselsrettigheder til fædre er derfor fortsat et LO-krav.

Det kønsopdelte arbejdsmarked og de kønsopdelte uddannelses- og erhvervsvalg er vedholdende den største enkeltstående årsag til lønforskellen mellem kvinder og mænd og er derfor en stor udfordring. Der er ikke tegn i tiden på noget større opbrud, men vedholdende en lang række traditionelt opdelte "kvindefag" og "mandefag" på LO-området.

Malerfaget er fortsat det eneste fag, hvor en kønsblanding er en realitet på erhvervsuddannelsesområdet. Den viden, som vi har på nuværende tidspunkt, om muligheder og barrierer for piger på "drengeuddannelser" og drenge på "pigeuddannelser" bør udmøntes i konkrete initiativer for at bløde denne kønsopdeling op – i samarbejde med andre relevante aktører.

Unge, der falder fra på erhvervsuddannelserne eller slet ikke dukker op i uddannelsessystemet, udgør et stadig større problem i takt med, at arbejdsmarkedet ændrer karakter, og de ufaglærte job bliver færre. De unge mænd, der er både uden uddannelse og job, kræver et særligt fokus.

Mål:

- LO vil fortsat arbejde for at lukke løngabet mellem kvinder og mænd i forhold til både lovgivning og overenskomster.
- LO vil arbejde for øget fokus på "arbejde af samme værdi", herunder gøre forsøg med at værdisætte og sammenligne job på tværs af det kønsopdelte arbejdsmarked.
- LO vil arbejde for øget fokus på den pensionsmæssige skævhed, som findes mellem mænd og kvinder.
- LO vil arbejde for bedre barselsrettigheder til fædre.
- LO vil fortsat arbejde for en større kønsblanding i uddannelsessystemet i tæt samarbejde med andre interessenter på området. Der rettes et særligt fokus på unge uden job og uddannelse i relation til køn.
- LO skal følge eventuelle nye udviklinger og succeshistorier i forhold til mindre kønsopdeling tæt. LO bidrager til at formidle og udbrede ny viden – og nye trends – på området.

EU OG INTERNATIONAL REGULERING

EU-politikken og den internationale regulering

Hovedudfordringer 2012-2015: Den centrale udfordring for EU og medlemslandene er at skabe vækst og beskæftigelse og dermed få bugt med den alt for høje arbejdsløshed – ikke mindst blandt unge – som præger Europa. Det politiske fokus hos de europæiske regeringer er nedskæringer i den offentlige sektor for at nedbringe gælden. Fagbevægelsen skal sætte fokus på investeringer, og den fremtidige faglige og politiske udfordring er at genskabe samarbejdet om EU's 2020-strategi med en række fælles målsætninger om beskæftigelse, uddannelse, klima og fattigdomsspørgsmål.

Den danske EU-politik er præget af uklarhed og mangel på vilje til at deltage fuldt i det europæiske samarbejde. Men danske lønmodtagere er afhængige af den internationale udvikling, og derfor skal LO-fagbevægelsen arbejde for at påvirke den europæiske og internationale dagsorden.

Mål:

- LO vil arbejde for, at EU's medlemsstater sikres mulighed for at føre en aktiv investeringspolitik, der med opkvalificering af lønmodtagere, omstilling til en mere energivenlig produktion, infrastruktur, energibesparelser og forsyningssikkerhed, skaber beskæftigelse. Midlerne kan tilvejebringes gennem effektive skattesystemer i medlemsstaterne og reduktion af landbrugsstøtten. Desuden må der etableres skat på finansielle transaktioner.

- LO vil arbejde for, at det ved den kommende forhandling om EU's flerårige budgetramme sikres, at midler fra Socialfonden målrettet bruges til at understøtte uddannelses- og beskæftigelsestiltag i medlemslandene som led i en vækstdagsorden, ligesom "Den europæiske Fond til tilpasning til globalisering", må sikres midler til bl.a. omskoling af lønmodtagerne ved store virksomhedslukninger.

- LO vil arbejde for, at EU's regulering af såkaldt social service af almen interesse (SSGI), afbalanceres rigtigt i forhold til lønmodtagernes interesser. De enkelte EU-lande skal fortsat have ret til selv at tilrettelægge og udvikle sin service for den offentlige sektor.

- LO vil arbejde for, at det i de bilaterale handelsaftaler med strategiske lande, som EU ønsker at indgå, og som kan betyde vækst og beskæftigelse i EU-landene, er en forudsætning, at disse aftaler

sikrer respekten for de grundlæggende arbejdstagerrettigheder. Aftaler og kvoter, der omfatter arbejdskraft i EU, skal ske på nationale løn- og arbejdsvilkår.

- LO vil dagsordensætte, at EU skal styrke både den strategiske grundforskning og den anvendelsesorienterede forskning omkring udvalgte områder, så der kan udvikles nye europæiske erhvervsklynger i en fornuftig arbejdsdeling. I rammeprogrammet for forskningsindsatsen skal der lægges vægt på medarbejderdreven innovation.

Europæisk arbejdsmarked

Hovedudfordringer 2012-2015: Hovedudfordringen i den kommende kongresperiode er at få den såkaldte sociale dialog mellem arbejdsmarkedets parter prioriteret højt i europæisk fagbevægelse. Det er vigtigt at arbejde på en vedtagelse af den sociale protokol, som EFS har foreslået. Den sætter de fundamentale fagforeningsrettigheder i form af forhandlingsret og konfliktret over traktatens regler om det frie marked.

Nye EU-direktiver skal i videst muligt omfang kunne gennemføres i den danske aftalemodel, så der efterfølgende kan ske håndhævelse i det fagretlige system. Når der fremkommer initiativer fra EU, er udfordringen at opnå maksimal indflydelse gennem Europa-Parlamentet, regeringer og gennem EFS.

Håndhævelse af direktiverne på det europæiske arbejdsmarked sker meget forskelligt fra land til land. Det er en vigtig del af kampen mod social dumping i Europa, at håndhævelsen overvåges af EU, så der er lige og fair konkurrence.

Mål:

- Samarbejdet mellem de europæiske parter sker gennem indgåelse af flerårige rammeaftaler. LO vil spille aktivt ind til den næste aftale, således at der indgås nye aftaler mellem parterne med fokus på den europæiske ungdomsarbejdsløshed, og at der bliver etableret en implementeringsmekanisme.

- LO vil øve indflydelse på, at arbejdstidsdirektivet ændres, så det i højere grad er i overensstemmelse med LO's prioriteter. En undtagelse for en ugentlig arbejdsuge på 48 timer kan kun aftales af arbejdsmarkedets parter. Ligebehandlingsprincippet skal være bærende for sæsonarbejderdirektivet og direktivet vedrørende virksomhedsinternt udstationerede.

- LO vil arbejde for, at der skabes klare regler for udstationerede arbejdstagere, og at retten til at

gennemtvinge indgåelse af nationale overenskomster gennem konflikt sikres i EU. Kommissionen må erklære, at principperne i ILO-konvention nr. 94 om arbejdsklausuler ("samme vilkår") i offentlige kontrakter skal respekteres, og der skal etableres et overvågningsorgan på EU-niveau til at overvåge, hvordan bl.a. disse regler gennemføres.

- De forslag til sikring af de danske lønmodtageres interesser, som LO har fremsat i forbindelse med rapporten om social dumping, udmøntes i (de) konkrete forslag, der skal gennemføres via aftaler, lovgivning og EU-initiativer.

- LO vil arbejde for, at EU-regulering af løn- og pensionsforhold begrænses mest muligt.

- LO vil arbejde for, at der i systemet for anerkendelse af erhvervsuddannelserne etableres EU-standarder, der sikrer et kompetenceløft for alle europæiske lønmodtagere.

- LO vil arbejde for, at gennemførelsen af direktivet om de europæiske samarbejdsudvalg knyttes tæt til det faglige arbejde på virksomhederne. Der skal etableres flere aftaler om europæiske samarbejdsudvalg i de store grænseoverskridende virksomheder.

- LO vil arbejde for, at EU-landene forpligter sig til at indføre en uddannelsesgaranti, der sikrer unge under 25 år en kompetencegivende uddannelse ud fra princippet om, at de enkelte lande altid kan bygge oven på minimumsstandarderne.

- LO vil arbejde for, at udformningen af EU's arbejdsmiljøstrategi 2013-2020 sker i samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter, og at de direktiver, der understøtter LO's mål på arbejdsmiljøområdet, fremmes med så høje arbejdsmiljø-minimumsstandarder som muligt og tilladelse til nationale overbygninger.

EU- og international arbejdsret

Hovedudfordringer 2012-2015: Muligheden for at indgå overenskomster og aftaler på EU-plan skal udnyttes i videst muligt omfang, så regulering ved direktiver og dermed følgende lovgivning undgås. Det fordrer en langt stærkere social dialog med arbejdsmarkedets parter. Udfordringen er at iværksætte tillidsskabende tiltag, så aftalevejen igen fremstår som en realistisk mulighed for begge sociale parter.

Generelt har Kommissionen i de seneste år fremsat færre lovgivningsforslag end tidligere og erstattet dem med mere bløde forslag om udvalgte emner. Til gengæld har

EU-domstolen fået stigende betydning, og EU-domstolen har tiltaget sig en betydelig politisk rolle og fortolker traktater og direktiver på arbejdsmarkedsfeltet i retning af en styrkelse af fællesskabet på bekostning af nationalstaterne.

Mål:

- LO vil medvirke til, at organisationerne i EFS overbevises om nødvendigheden af forhandlinger med arbejdsgiverne, og medvirke til at påvirke arbejdsgiverne til at indgå rimelige aftaler.

- LO vil sikre, at de principielle sager ved EU-domstolen fanges på et tidligt tidspunkt, og i videst muligt omfang påvirke forløbet af sagerne gennem relevante kanaler.

- LO vil tage initiativ til, at EU-domstolen udfordres ved hjælp af afgørelser fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol og sager indbragt for klageorganerne i ILO, og skubbe på for, at EFS udvikler en strategi for at rette op på de allerede afsagte uheldige domme.

- På baggrund af de senere års udvikling vil LO analysere EU-rettens betydning for den danske model, samt hvorledes der i givet fald kan etableres et supplerende europæisk arbejdsretligt system, der respekterer den danske model. Internationalt arbejdes der gennem EFS med at påvirke Business Europe, der er de private arbejdsgiveres organisation, til at medvirke samt at skabe en politisk interesse i EU-kommissionen for dette forslag.

Globalisering og internationalt samarbejde

Hovedudfordringer 2012-2015: I den omstrukturering, som globaliseringen fører med sig, skal vi ikke konkurrere på løn og skat, men på bedre kvalitet af de varer, vi producerer. Danmarks konkurrenceevne og danske arbejdspladser er på denne måde afhængige af, at der sker en regulering af arbejdsforholdene internationalt.

Den danske udviklingspolitik har et større fokus på vækst og beskæftigelse som drivkræfter i fattigdomsbekæmpelsen, end man tidligere har set. Nu er udfordringen at sikre, at den vækst, der finder sted i udviklingslandene, er bæredygtig, og at de job, der skabes, er anstændige job.

Mål:

- EFS skal som organisation være mere synlig for de europæiske lønmodtagere i de europæiske medier. LO vil bruge sin indflydelse i EFS-ledelsen til at påvirke dette.

- LO vil arbejde for en øget international regulering af arbejdsmarkedet og sikring af rettigheder på arbejdspladsen, anstændige beskæftigelsesmuligheder og social beskyttelse. Dette kræver en øget dialog samt en styrkelse af ILO, herunder flere midler til ILO-arbejdet.

- LO vil arbejde for, at Danmark ratificerer flere ILO-konventioner, herunder den nye konvention om husarbejde ("Domestic Workers"), og for at konventionerne placeres centralt i samarbejdet i handels- og udviklingspolitik samt EU's handelsaftaler.

- Gennem TUAC vil LO præsentere forslag med henblik på, at OECD i deres analyser og anbefalinger foreslår bedre global regulering af den finansielle sektor, beskæftigelsesfremmende initiativer, investeringer i uddannelse og udvikling af nye grønne arbejdspladser.

- LO vil i alle relevante sammenhænge påpege, at anstændigt arbejde skal indgå i både dansk og europæisk udviklingspolitik med henblik på at skabe bæredygtige arbejdsmarkeder i udviklingslandene. Der skal holdes fokus på beskæftigelse, vækst og kapacitetsopbygning af arbejdsmarkedsparterne i dansk udviklingspolitik. Den danske udviklingsbistand må øges til 1 pct. af BNP.

Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32D
2300 København S
www-lo.dk